

(案)

本県産業の持続的な成長を担う人材の確保・育成のための

静岡県雇用・人材対策

静岡県
経済産業部 就業支援局

目 次

第1章 静岡県雇用・人材対策の概要

1 対策の趣旨.....	3
2 対策の位置付け.....	3
3 対策の期間.....	3
4 対策の実施.....	3
5 対策の実施体制.....	3

第2章 雇用を取りまく現状と課題

1 社会情勢の変化.....	7
2 雇用情勢の変化.....	10
3 就業構造の変化.....	18
4 デジタル化の進展.....	24

第3章 対策の実施

1 構成.....	27
2 目指す姿.....	27
3 重点施策.....	27
4 数値目標.....	28
5 関連指標.....	29

第4章 施策展開

1 県内産業の成長を担う人材の確保

(1) 新規学卒者等の就職支援.....	34
(2) 社会人のU I Jターン促進.....	35
(3) 多様な人材と企業とのマッチング.....	35
(4) 一次産業への就職支援.....	36
(5) 人材不足分野の人材確保.....	37
(6) I C T分野の人材確保.....	38

2 高度な知識と技術を持つ人づくり

(1) 社会の変化に対応できる能力の習得.....	39
(2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり.....	39
(3) 技術・技能を尊重する社会の実現.....	40
(4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発.....	40
(5) 人材不足分野の人材育成.....	40
(6) I C T分野・先端技術分野の人材育成.....	41

3 誰もがいきいきと働ける環境づくり

(1) 働きやすい環境整備.....	44
(2) 多様な人材の活躍支援.....	44
(3) 人材不足分野の職場環境整備.....	45

4 地域を支える産業を学ぶ環境づくり

(1) 子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出.....	47
(2) キャリア教育を活用した職業観の醸成.....	47

第 1 章 静岡県雇用・人材対策の概要

合紙裏面

1 対策の趣旨

中・長期的に生産年齢人口が減少していく中、新型コロナウイルス感染拡大を契機に、新しいライフスタイルや働き方の定着、若い世代の地方回帰志向の高まり等、企業や働く人を取り巻く環境が大きく変化し、デジタル化の遅れや非正規雇用労働者の不安定な就労状況など新たな課題も顕在化している。さらに、地球規模で喫緊の課題となった脱炭素化等の社会変化への対応も求められている。

こうした変化の中、本県産業が持続的に成長を遂げていくためには、その担い手となる人材を確保・育成していく必要がある。

そのため、企業における採用活動や人材育成の取組を支援するとともに、働く人が成長の担い手として主体的に働き方を選び活躍できる環境づくりを目指し、「静岡県雇用・人材対策」を推進する。

2 対策の位置付け

「静岡県雇用・人材対策」は、県政運営の基本指針となる静岡県の新ビジョン 後期アクションプラン（静岡県総合計画）に基づき、主に本県産業の持続的な成長を支える人材の確保・育成に係る各種施策を総合的に推進する。

3 対策の期間

対策の期間は、2022年度から2025年度までの4年間とする。

なお、毎年度、対策の進捗状況等を検証し、次年度以降の施策の重点化や早期具体化を図るとともに、必要に応じて内容の見直しを行う。

4 対策の実施

人材の確保・育成には、産業構造の転換、魅力あるまちづくり、豊かな生活の実現などの視点も必要のため、静岡県総合計画はもとより戦略的な産業政策を推進するための「静岡県経済産業ビジョン」、「静岡県産業成長戦略」、地方創生の羅針盤ともなるべき「美しい“ふじのくに”まち・ひと・しごと創生総合戦略」などに掲げられた関連施策とも整合を図り、より効果的な施策展開に努める。

5 対策の実施体制

産業界、労働界、教育界などで構成する「静岡県産業人材確保・育成対策県民会議」や関係各部で構成する「産業人材確保・育成本部会議」を設置し、PDCAサイクルを着実に回し、具体的施策の実効性を高めていく。

第2章 雇用を取り巻く現状と課題

合紙裏面

1 社会情勢の変化

(1) 人口減少・労働力人口の減少

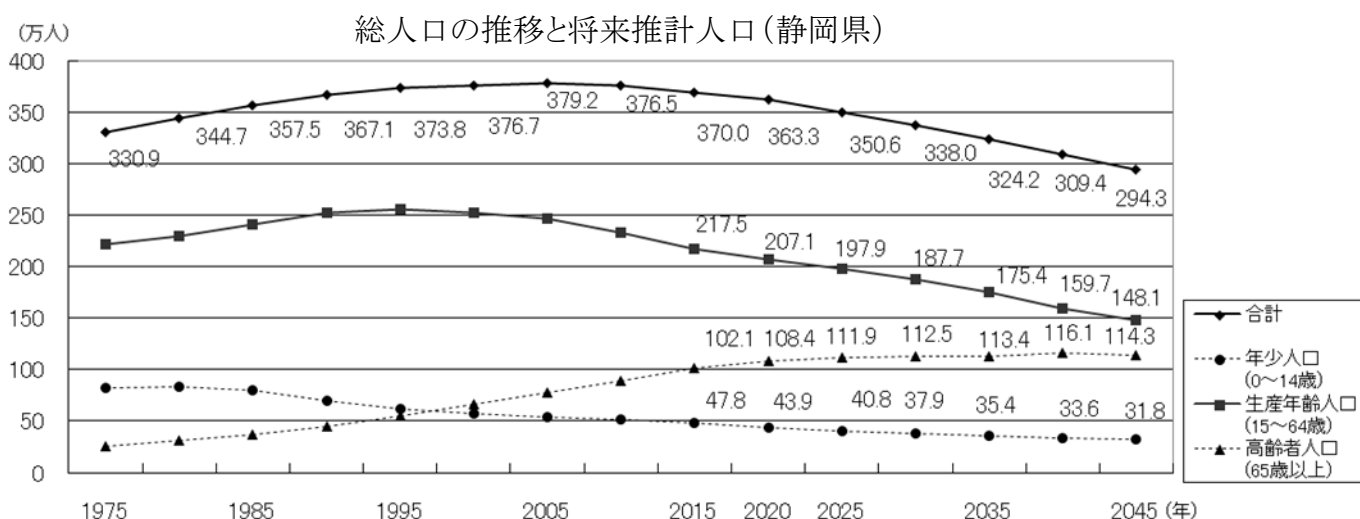
○本県人口の推移と将来推計

本県の総人口は2005年をピークに減少に転じ、2020年には363万2千人となった。

2018年に国立社会保障・人口問題研究所が発表した「日本の地域別将来推計人口」によれば、本県の人口は、2045年には現在よりも69万人以上少ない294万3千人になる。これは、おおよそ50年前の1970年並みの人口規模であり、本県は今後、人口減少が加速度的に進行する本格的な人口減少社会を迎える。

○生産年齢人口（15歳～64歳）の推計

2020年国勢調査における本県の生産年齢人口（15～64歳）は、207万1千人であった。国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口によれば、2045年の生産年齢人口は、59万人少ない148万1千人になる見込みである。



年齢階級別将来推計人口（静岡県）

	2015年	2020年	2025年	2035年	2045年
年少人口 (0～14歳)	47万8千人 (12.9%)	43万9千人 (12.1%)	40万8千人 (11.6%)	35万4千人 (10.9%)	31万8千人 (10.8%)
生産年齢人口 (15～64歳)	217万5千人 (58.8%)	207万1千人 (57.0%)	197万9千人 (56.5%)	175万4千人 (54.1%)	148万1千人 (50.3%)
高齢者人口 (65歳以上)	102万1千人 (27.6%)	108万4千人 (29.8%)	111万9千人 (31.9%)	113万4千人 (35.0%)	114万3千人 (38.9%)

(注) 2020年までは実績であり、年齢不詳者がいるため人口の総数とは一致しない。

将来推計は2015年までの国勢調査を元に推計されたものである。

出典：総務省「国勢調査」(2020)、

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(2018)

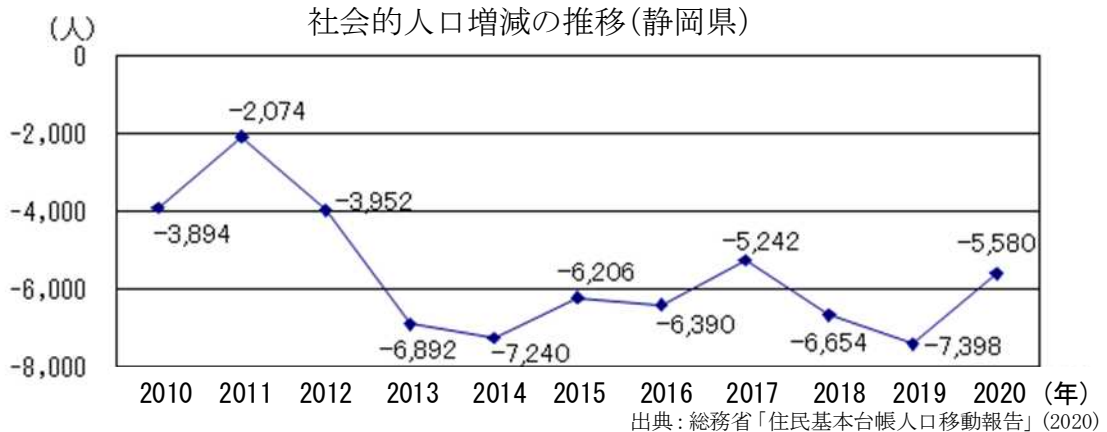
生産年齢人口が減少する中で、本県経済の持続的な発展を図っていくためには、人材の確保と育成が引き続き課題となっている。

(2) 人口の社会的増減

○社会的人口増減

本県は、1995年以降継続して転出超過の状況にある。

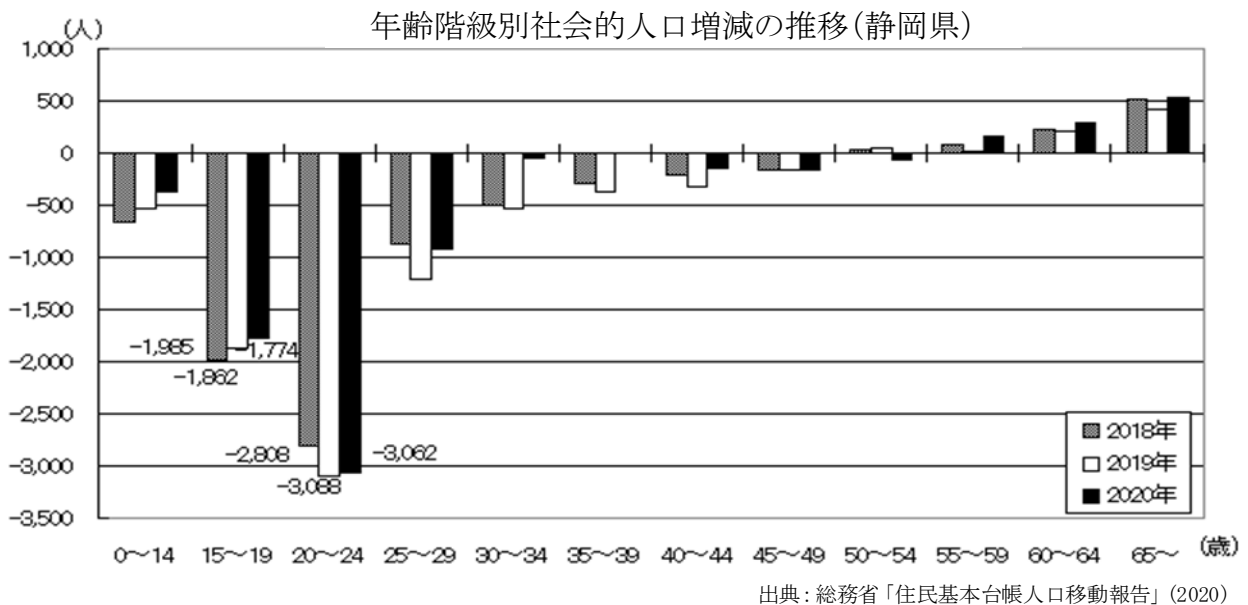
近年は、転出超過が拡大し、2020年の転出超過数は、新型コロナウイルス感染症を契機として地方移住への関心の高まりもあり、前年に比べ減少したものの5,580人となっており、人口の社会減対策は喫緊の課題である。



○社会的人口増減(年齢階級別)

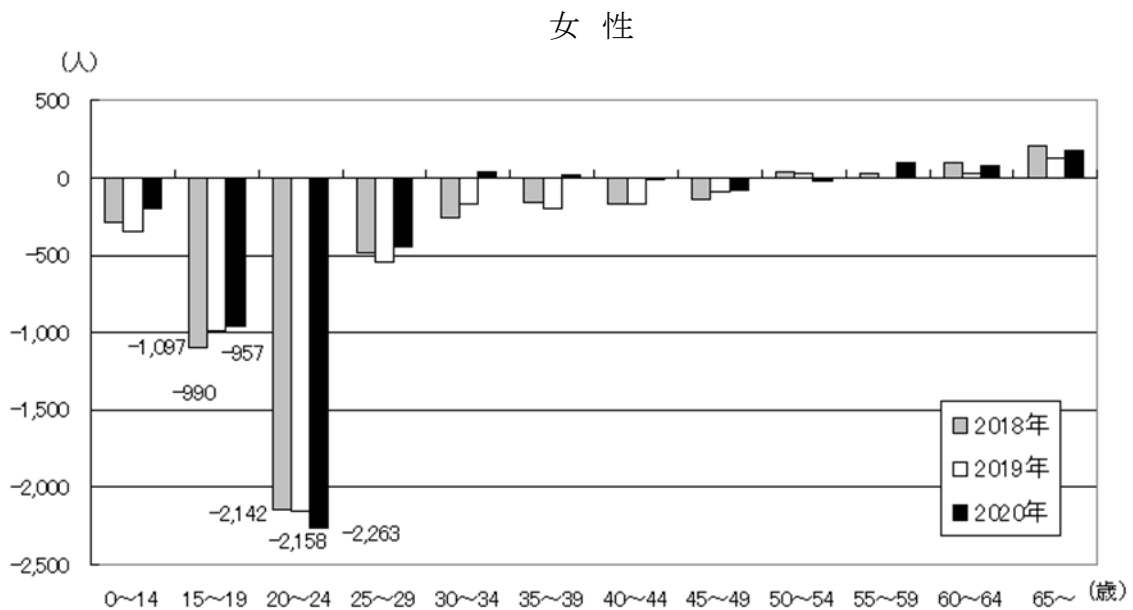
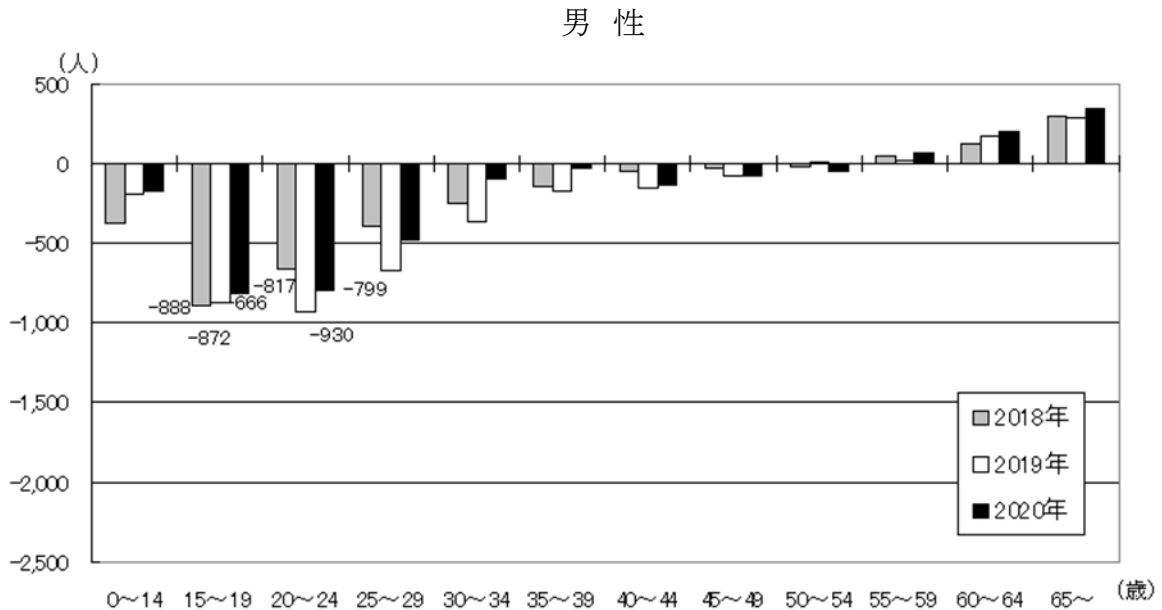
人口の社会減の状況を年齢5歳階級別に見ると、2018～2020年のいずれの年においても、0～49歳までの全ての階層で転出超過となっている。

転出超過数が最も多い階層は20～24歳、次いで15～19歳となっており、若年層の転出超過が顕著である。



○社会的人口増減（男女・年齢階級別）

男女別に見ると、2020年は女性の転出超過数（3,537人）が男性の転出超過数（2,043人）を1,494人上回り、年代別では、20～24歳の女性の転出超過数（2,263人）が女性全体の半数以上を占めている。



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（2020）

女性の人口流出は、人口の自然減にも影響を及ぼすことから、早急に対策を講じる必要がある。人口減少に歯止めをかけ、人材を確保するためには、大都市圏から若い世代を呼び込み、県外からの転入者の拡大に取り組むことが重要である。

2 雇用情勢の変化

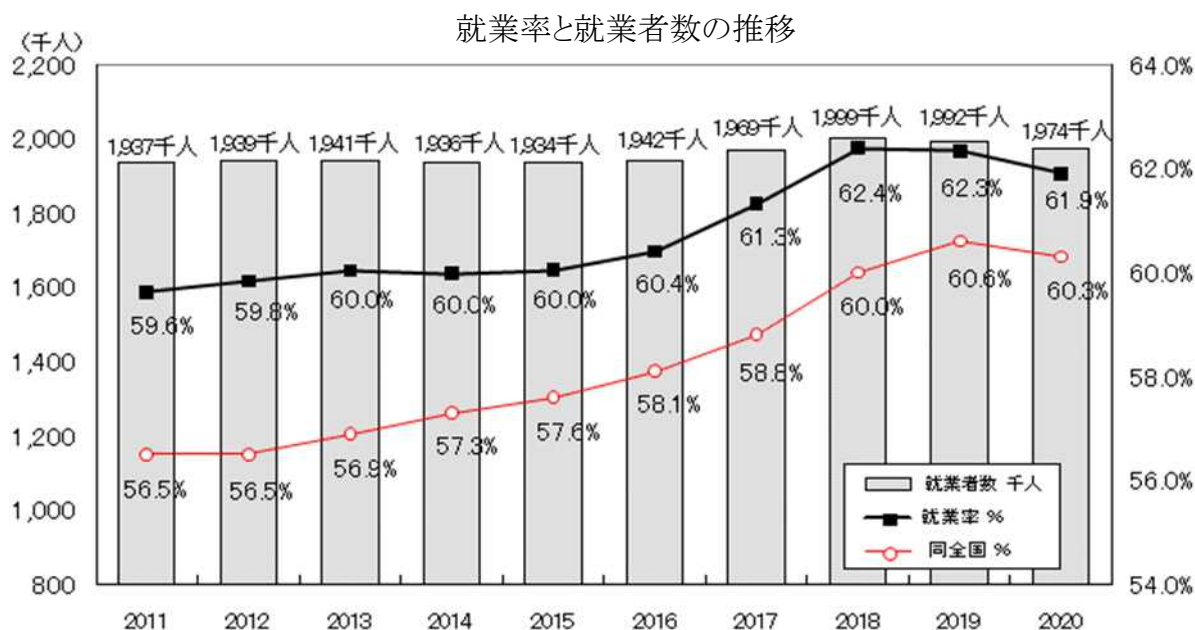
○労働力人口の推移

本県の労働力人口は、2018年以降減少に転じ、就業者数も2018年以降減少している。就業率は、リーマンショック後に低下していたが2013年以降は60%台で推移している。また、全国値を上回り、47都道府県の中では上位にある。

労働力関連指標(静岡県、全国(就業率))

(年平均) 年 単位		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15歳以上の人口	千人	3,249	3,241	3,233	3,228	3,221	3,215	3,211	3,204	3,196	3,189
全国順位	位	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
労働力人口	千人	2,009	2,006	2,005	1,991	1,988	1,992	2,016	2,038	2,032	2,022
全国順位	位	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
就業者数	千人	1,937	1,939	1,941	1,936	1,934	1,942	1,969	1,999	1,992	1,974
全国順位	位	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
就業率	%	59.6%	59.8%	60.0%	60.0%	60.0%	60.4%	61.3%	62.4%	62.3%	61.9%
全国順位	位	5	2	3	4	6	7	5	6	9	9
同全国	%	56.5%	56.5%	56.9%	57.3%	57.6%	58.1%	58.8%	60.0%	60.6%	60.3%

出典：総務省「労働力調査」(2020)



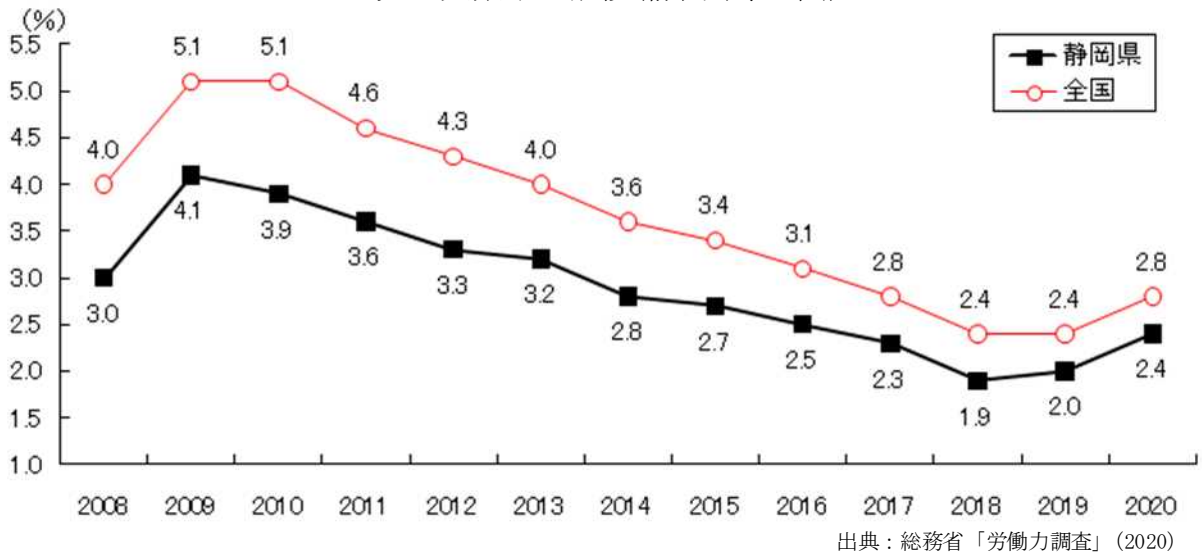
出典：総務省「労働力調査」(2020)

○完全失業率の推移

本県の完全失業率は、リーマンショック以降の急激な景気の後退に伴い、2009年に4.1%まで上昇した後、2014年以降は3%を下回り推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により上昇している。

全国の年齢階級別の完全失業率を見ると、2020年は15～24歳が4.6%、25～34歳が3.9%であり、34歳以下の若年層の失業率が高くなっている。

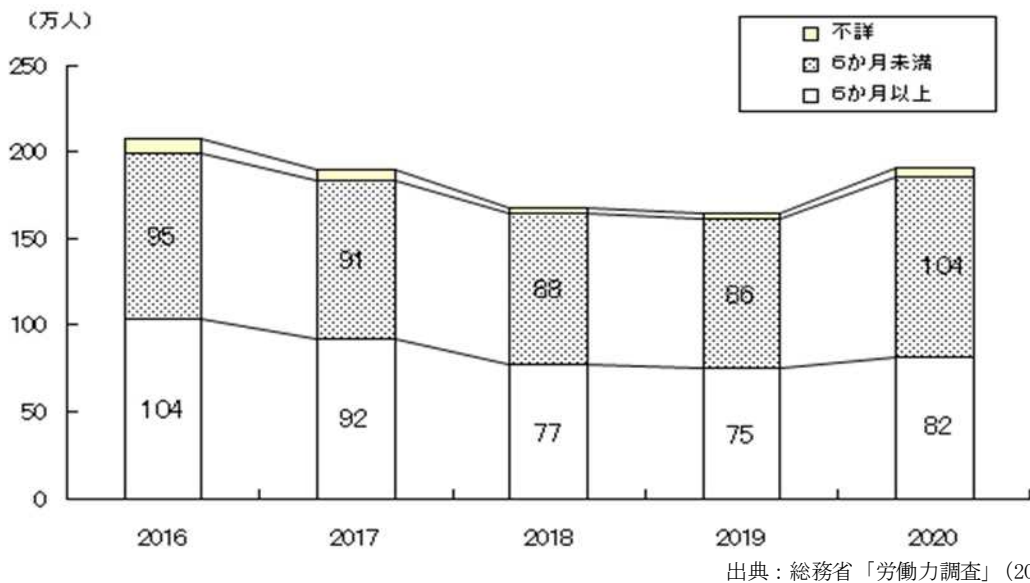
完全失業率の推移(静岡県、全国)



年齢階級別完全失業率の推移(全国)



失業期間別完全失業者数(全国)



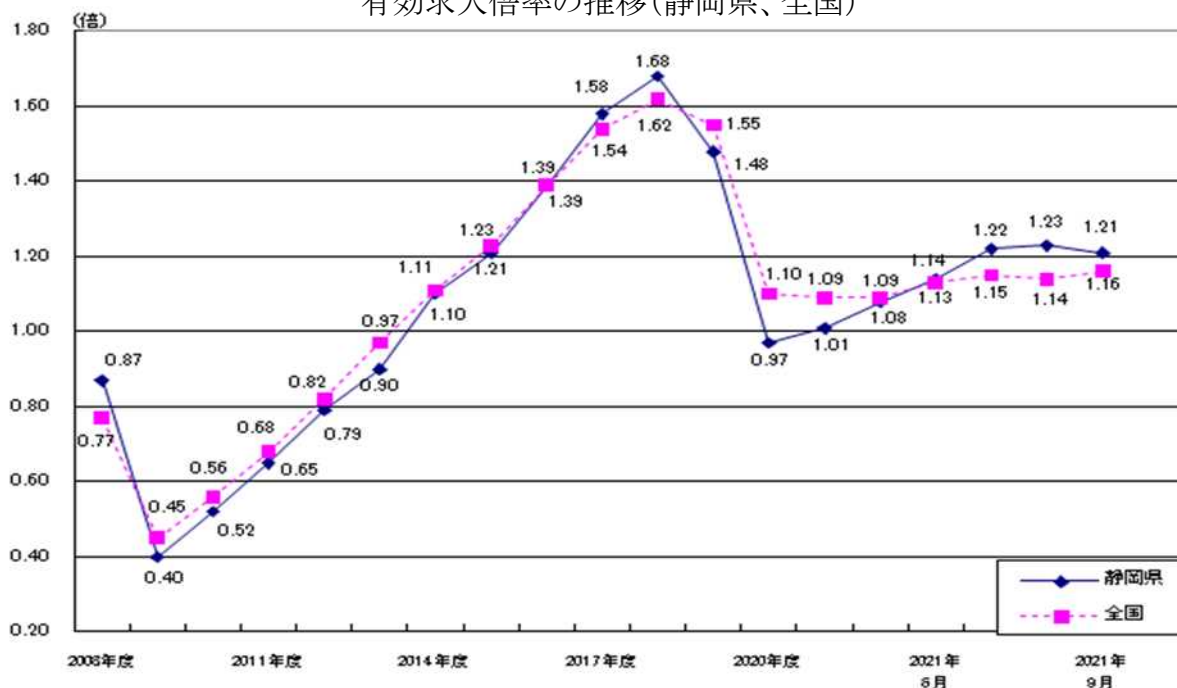
○有効求人倍率の推移

本県の有効求人倍率は、2014年度以降1倍を超える水準で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響で2020年度に7年ぶりに1倍を下回った。現在では1.2倍前後で推移している。

職業別に見ると、「事務的職業」では0.66倍となっている一方で、多数の職業の求人が1倍を超える状況となっている。

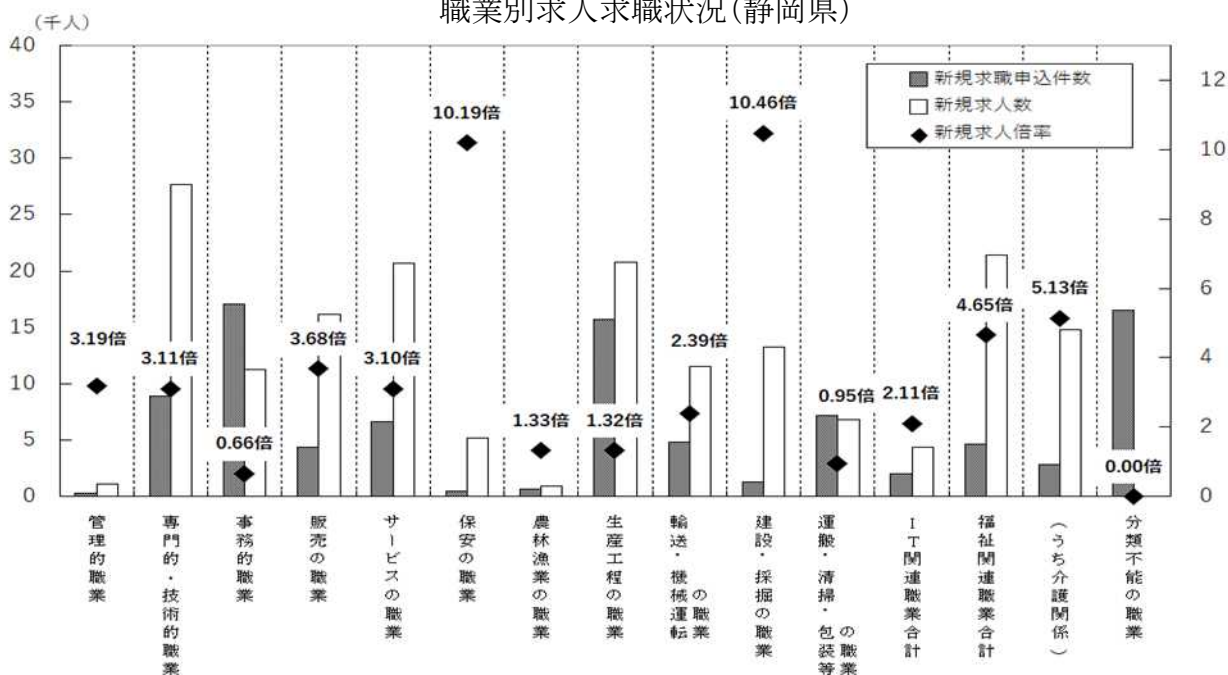
産業別に見ると、「医療・福祉」における求人ニーズが特に高くなっている。

有効求人倍率の推移(静岡県、全国)



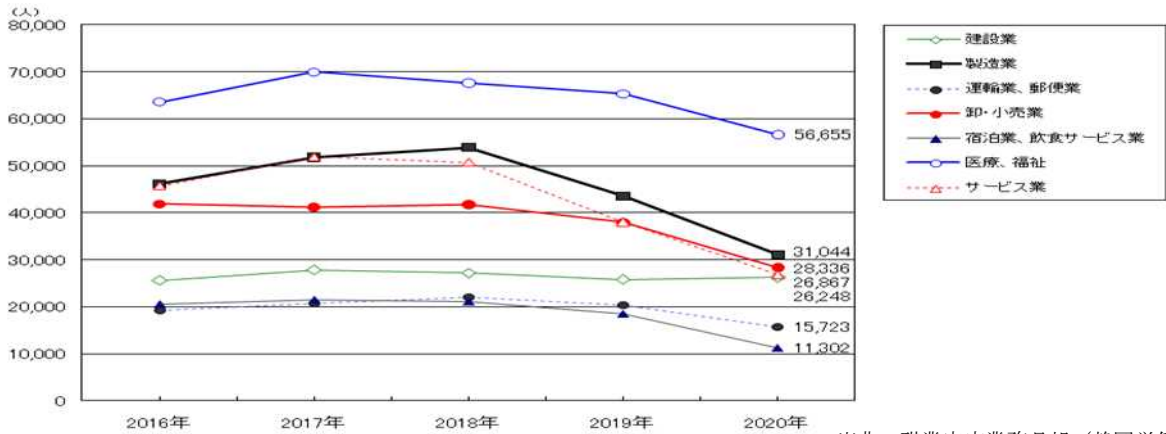
出典：厚生労働省静岡労働局発表資料

職業別求人求職状況(静岡県)



出典：厚生労働省静岡労働局発表資料 (2020年度)

主要産業別新規求人の推移(静岡県)



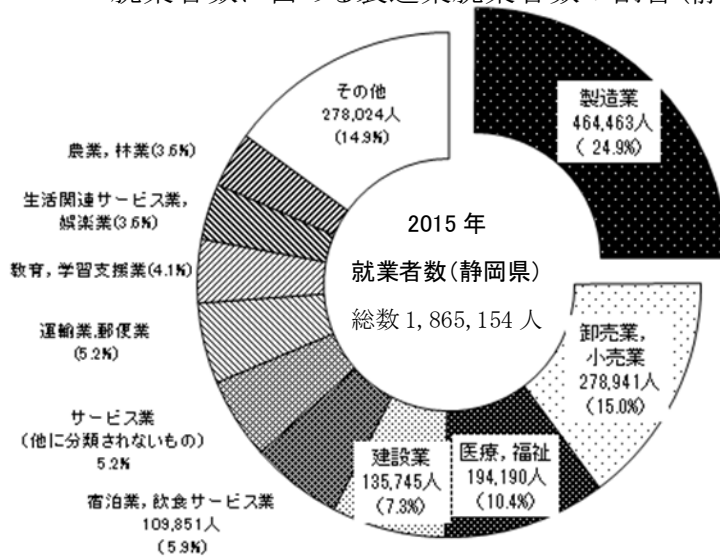
出典：職業安定業務月報（静岡労働局）

〇ものづくりを支える人材の高齢化

本県は、製造品出荷額等は全国第3位（令和元年）のものづくり県であり、ものづくりを支える製造業就業者は県内の就業者の1/4を占めている。

全国的に製造業の就業者数は減少する一方であり、本県でも平成2年の国勢調査以降、減少の一途をたどっている。また、製造業就業者の高齢化が急速に進むとともに、若者の製造業離れが進んでいる。

就業者数に占める製造業就業者数の割合(静岡県)

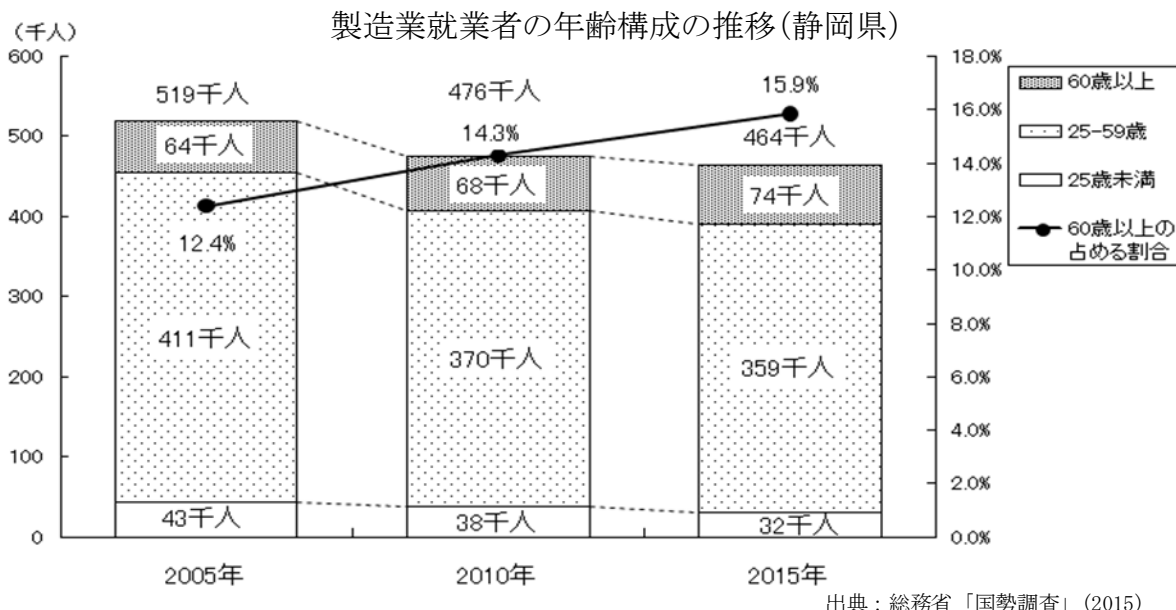


出典：総務省「国勢調査」(2015)

就業者数とその中に占める製造業就業者数の推移(静岡県、全国)

	2005年		2010年		2015年	
	人数(人)	前回比(%)	人数(人)	前回比(%)	人数(人)	前回比(%)
全国の就業者数	61,505,973	▲ 2.3	59,611,311	▲ 3.1	58,919,036	▲ 1.2
うち製造業 (製造業の占める割合)	10,646,362 (17.3%)	▲ 12.9	9,626,184 (16.1%)	▲ 9.6	9,557,215 (16.2%)	▲ 0.7
静岡県内の就業者数	1,990,647	▲ 1.1	1,897,194	▲ 4.7	1,865,154	▲ 1.7
うち製造業 (製造業の占める割合)	519,170 (26.1%)	▲ 8.8	475,963 (25.1%)	▲ 8.3	464,463 (24.9%)	▲ 2.4

出典：総務省「国勢調査」(2015)



○学生・若者の就業状況

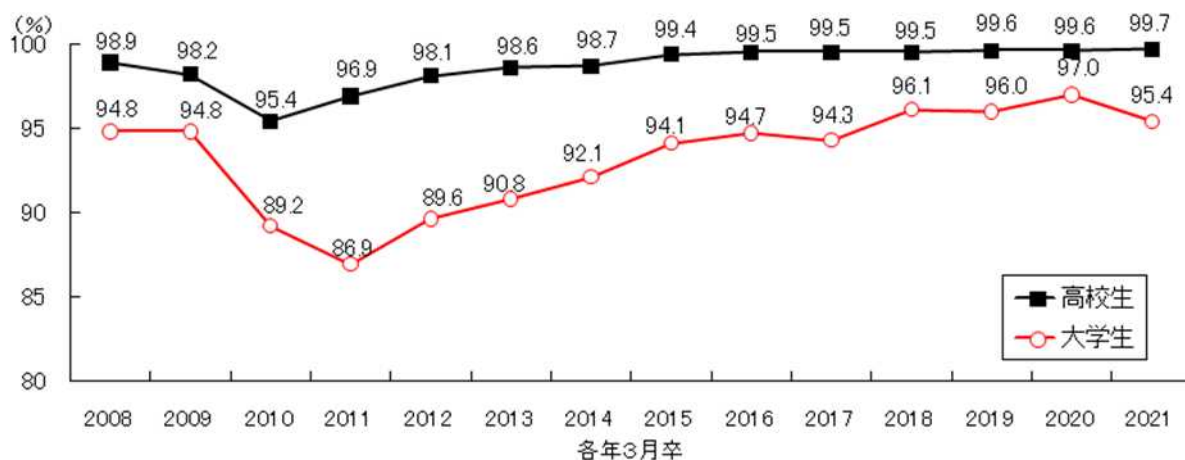
県内の大学生等の就職内定率は、高水準で推移している。

企業規模別の大卒の求人倍率状況を見ると、5,000人以上の企業が0.41倍であるのに対し、300人未満の企業が5.28倍と、学生が大手企業への就職を志向する一方、中小企業では人材が充足していない状況が生じている。

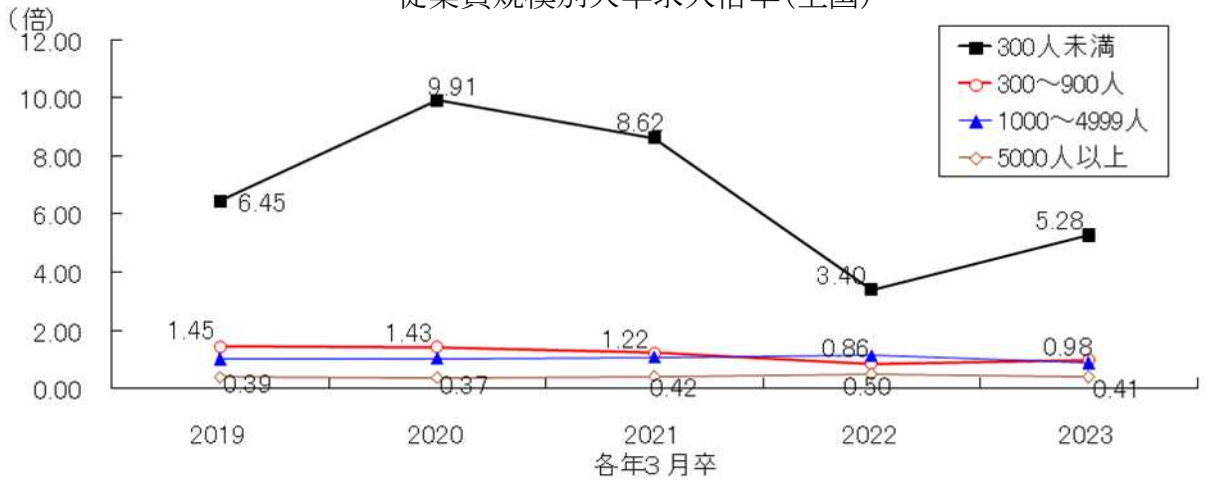
新規学卒者等の採用後3年間の離職状況を見ると、約3割の人が離職しており、依然として早期離職率は高くなっている。

就職活動の早期化によりインターンシップの重要性が高まっている。2021年のインターンシップに参加した新卒者の割合は60.9%と、2018年に比べ大幅に増加しているのに対し、実施した企業の割合は36.8%にとどまっている。

新規学卒者の就職内定率の推移(静岡県内 高校生、大学生、各年3月末)

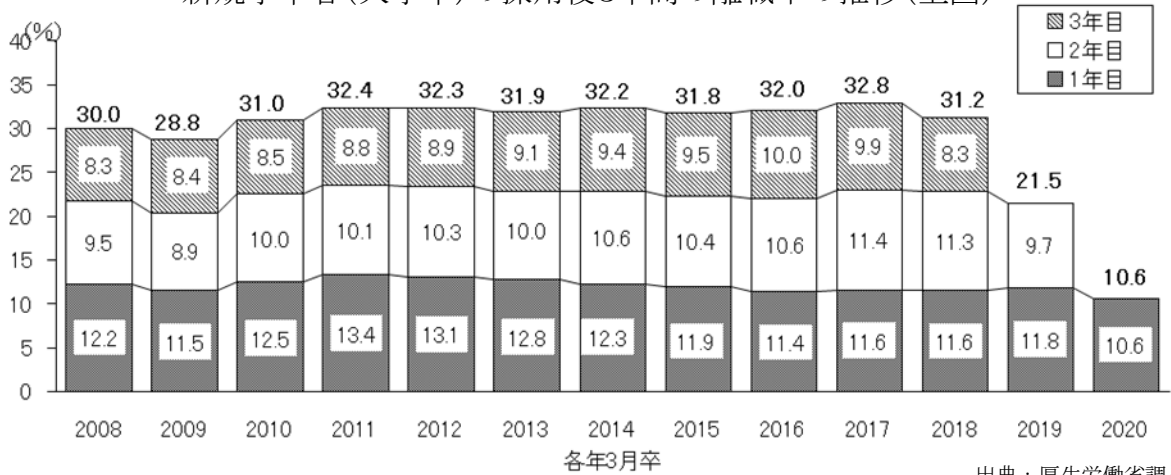


従業員規模別大卒求人倍率(全国)



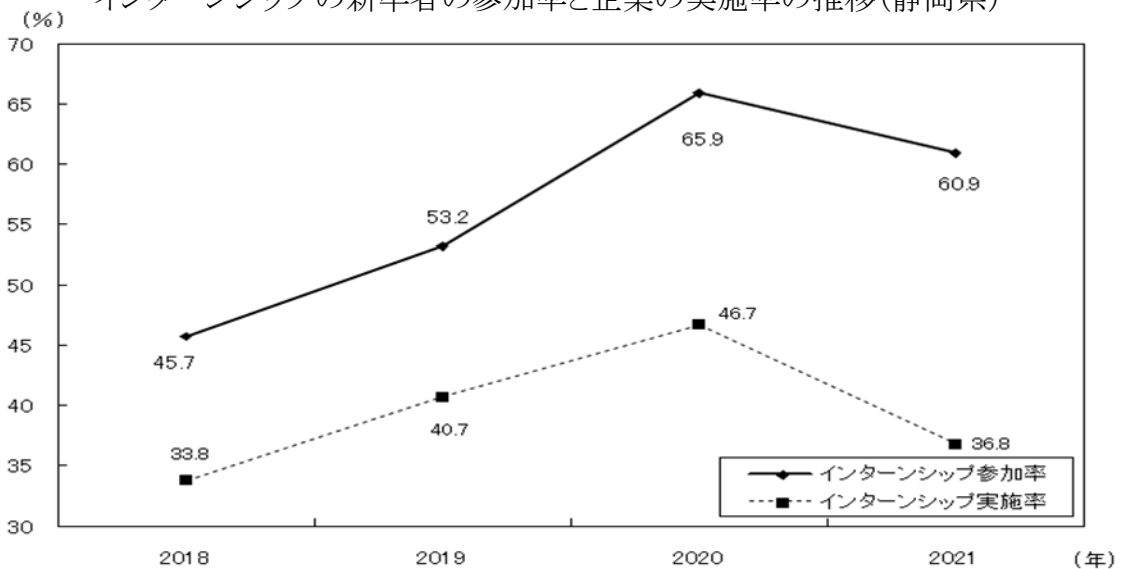
出典：リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査」(2022年卒)

新規学卒者(大学卒)の採用後3年間の離職率の推移(全国)



出典：厚生労働省調べ

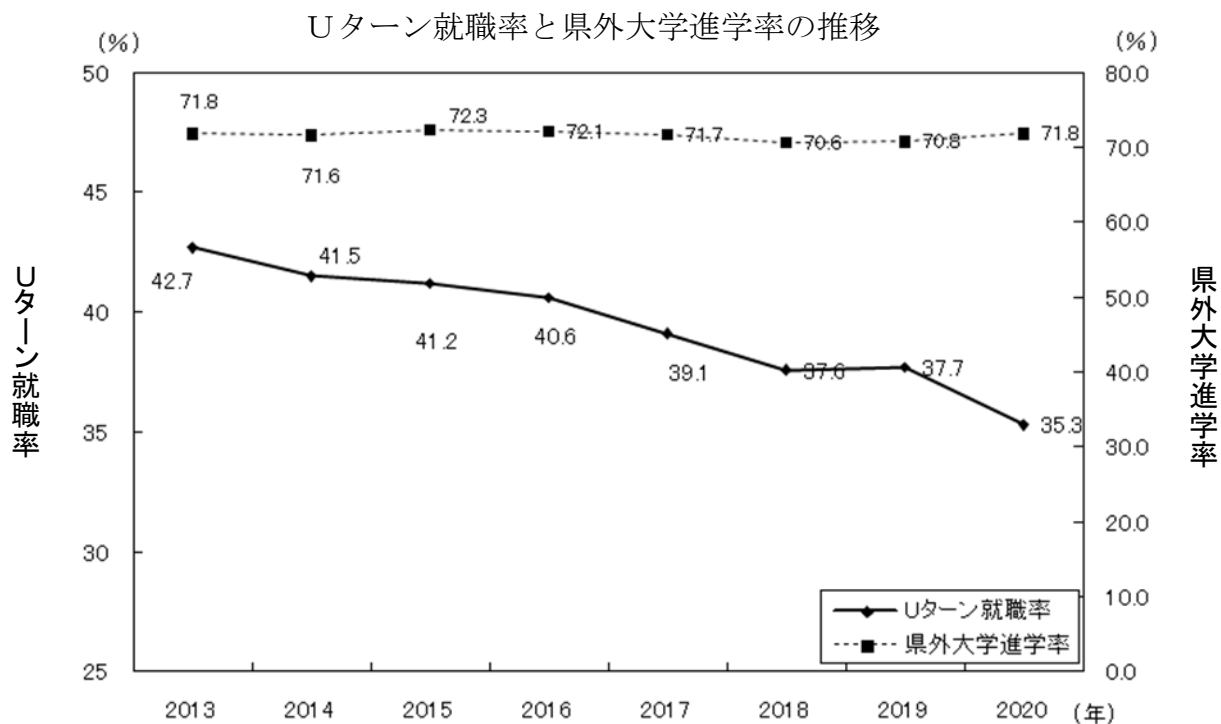
インターンシップの新卒者の参加率と企業の実施率の推移(静岡県)



出典：しずおか産学就職連絡会「新卒者採用の実態調査」及び「就職活動時の実態調査」

○Uターン就職と県外大学進学率の推移

県内高等学校出身の大学進学者のうち、約7割が県外の大学に進学し、そのうち、県内企業にUターン就職した者の割合は4割を切り低下傾向にある。就職活動は早期化する傾向にあり、低学年への県内企業の情報発信が重要である。



出典：静岡県労働雇用政策課調査、文部科学省「学校基本調査」

○2021年3月卒者の採用活動の状況

採用計画人数を「充足した」企業の割合は55.4%となっており、2015年の59.6%以来の5割超えとなった。

従業員規模別では「300人以上」、業種別では「建設業」、「サービス業」が「充足した」企業の割合が高くなっている。

採用計画人数の充足状況(n=363、企業)

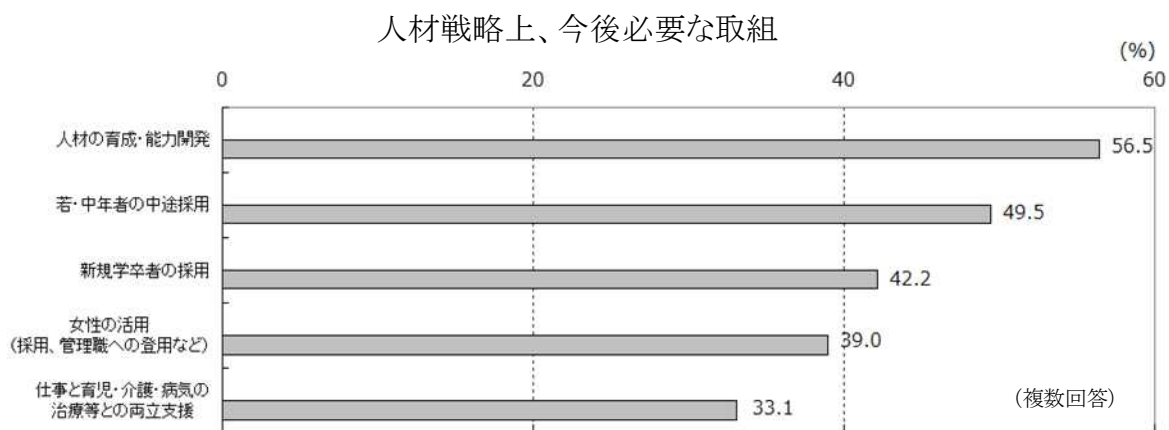
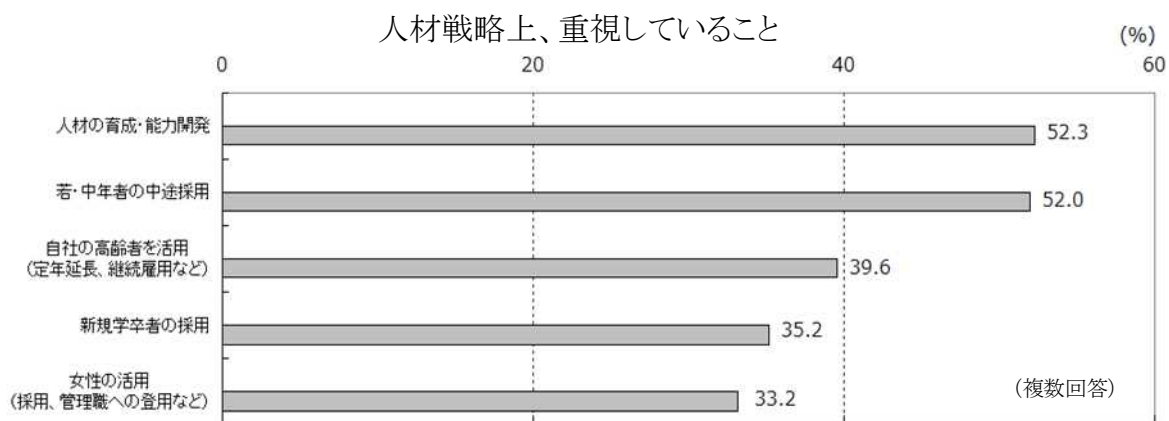


出典：しずおか産学就職連絡会「新卒者採用の実態調査」及び「就職活動時の実態調査」(2021)

○企業の人材戦略

人材戦略上、重視していることは、「人材の育成・能力開発」が52.3%と最も多く、次いで「若・中年者の中途採用」(52.0%)、「自社の高齢者を活用(定年延長、継続雇用など)」(39.6%)となっている。

人材戦略上、今後必要な取組は、「人材の育成・能力開発」が56.5%と最も多く、次いで「若・中年者の中途採用」(49.5%)、「新規学卒者の採用」(42.2%)となっている。



出典：静岡県労働雇用政策課「雇用管理状況調査」(2020)

人材不足感は若干収まりつつあるが、小規模な企業を中心に厳しい採用状況が続いており、大卒者を含めたUターン就職率を向上させる必要がある。

産業構造の変化に柔軟に対応できる人材が必要であるが、新卒採用だけでは人材の充足が困難であり、企業内の人材の育成・能力開発や、中途採用の支援も併せて必要である。

3 就業構造の変化

○女性の就業状況

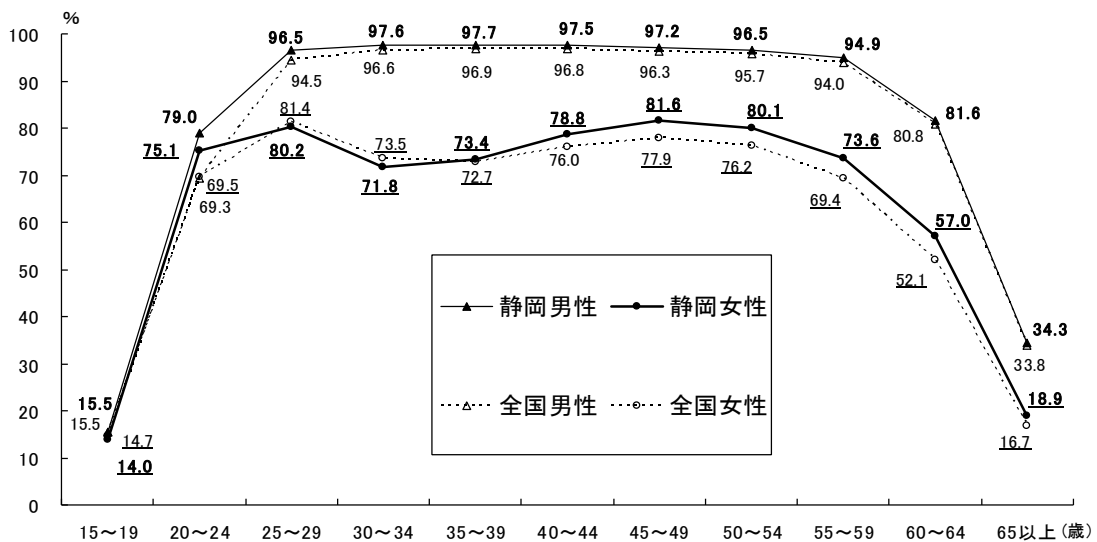
男性の労働力率は25～59歳の全階層で90%以上となっており、全国を上回っている。一方、女性の労働力率は階層でばらつきが生じており、25～34歳の階層では全国を下回っている。

また、結婚、出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する女性の労働力率の「M字カーブ」は依然として生じているものの、M字の谷は年々浅くなっている。

就業率は改善されつつあるが、女性の正規雇用比率は20代をピークに右肩下がりで低下していく「L字カーブ」が生じている。

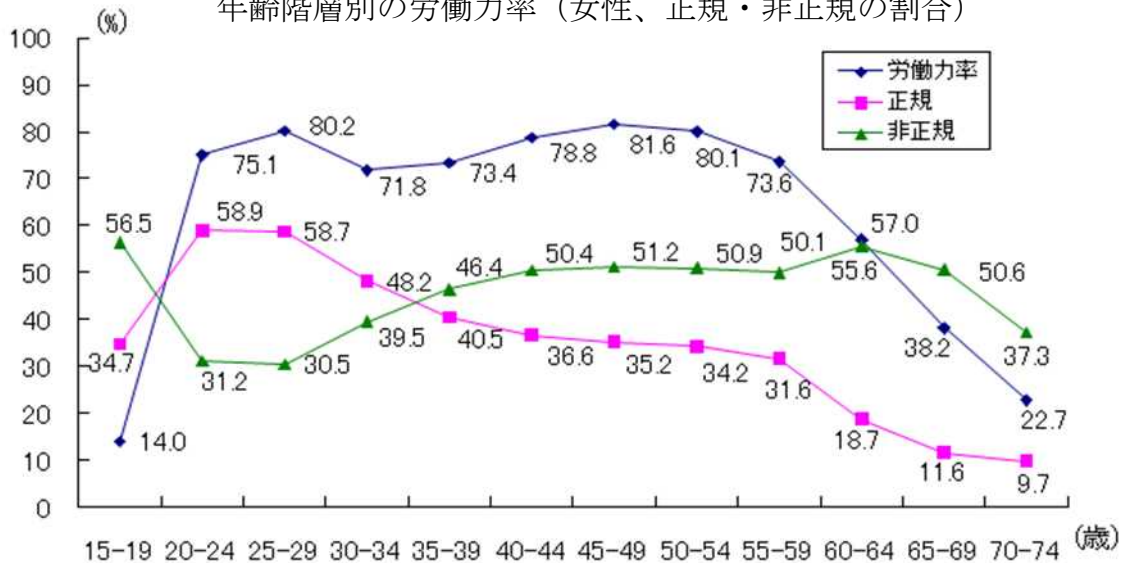
有業者数に占める女性の割合は増加し、子育て世代にあたる25歳から44歳の無業者女性のうち、61%にあたる約5.9万人が就業を希望している。

性別・年齢階層別の労働力率（静岡県、全国）



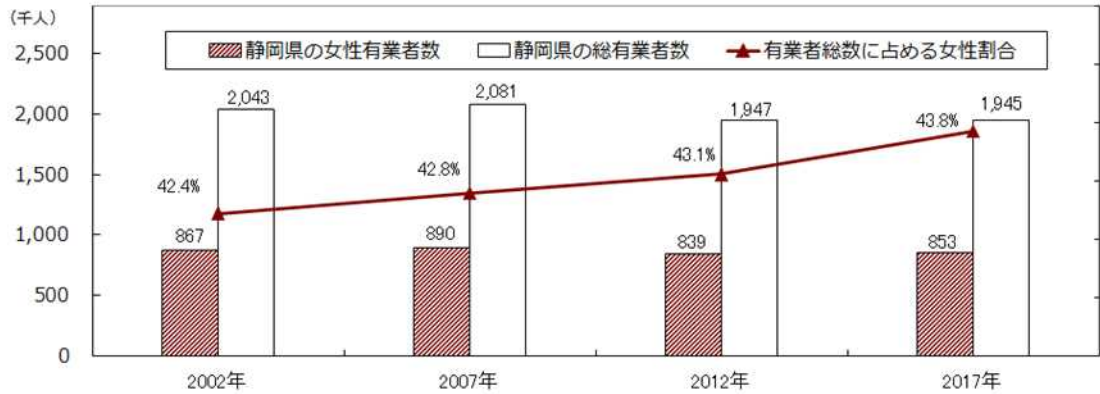
出典：総務省「国勢調査」(2015)

年齢階層別の労働力率（女性、正規・非正規の割合）



出典：総務省「国勢調査」(2015)

有業者数の推移（静岡県 女性）



出典：総務省「就業構造基本調査」(2017)

子育て世代の就業希望者数（静岡県 女性）

	総数	有職者 (有業率)	無業者	無業者の内訳		
				就業希望者		非就業 希望者
				求職者	非求職者	
子育て世代 (25歳～44歳)	410,600	314,400 (76.6%)	96,600	19,000 (就業希望者の 割合:60.9%)	39,800	37,700
15歳以上 県内全女性	1,639,200	853,900 (52.1%)	785,300	47,600 (就業希望者の 割合:18.7%)	99,100	636,100

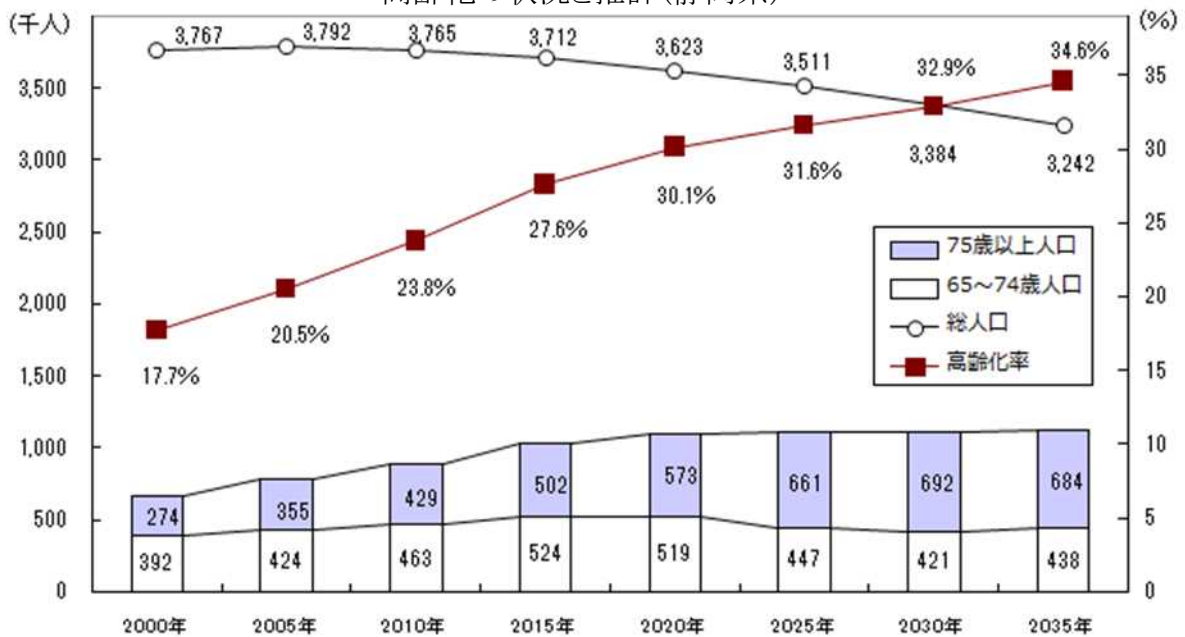
出典：総務省「就業構造基本調査」(2017)

○高齢者の就業状況

2000年には約66.6万人であった本県の65歳以上の高齢者は、2030年には約111.3万人になると予測されている。

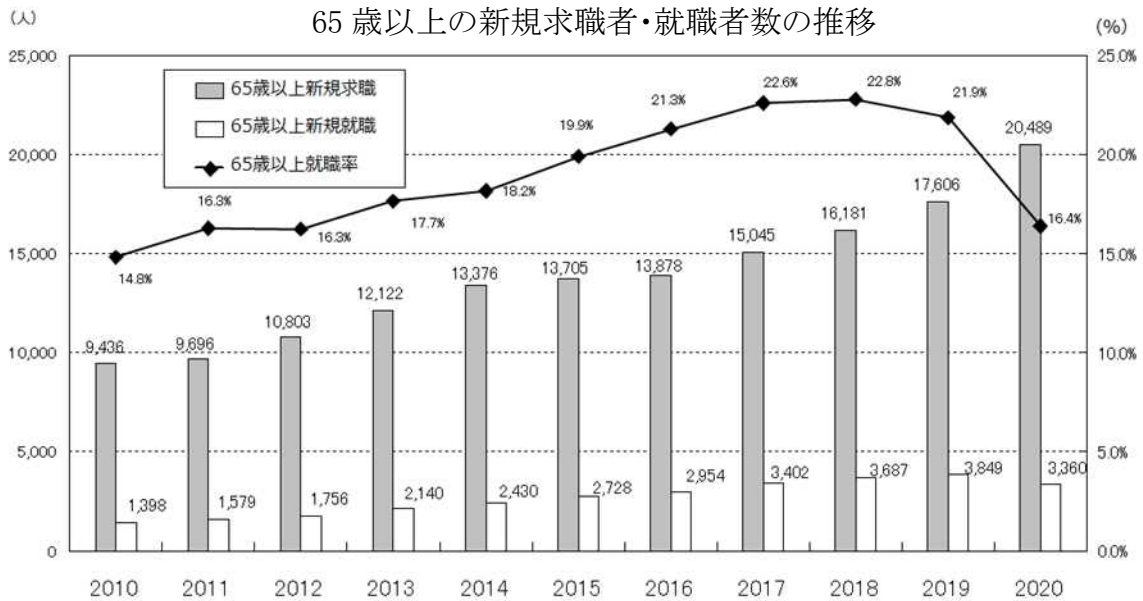
65歳以上の新規求職者数は年々増加しているが、2020年度の新規求職者は20,489人であるのに対し、就職率は16.4%に留まっている。

高齢化の状況と推計（静岡県）



(注) 2020年までは実績であり、将来推計は2015年までの国勢調査を元に推計されたものである。

出典：総務省「国勢調査」(2020)、
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(2018)



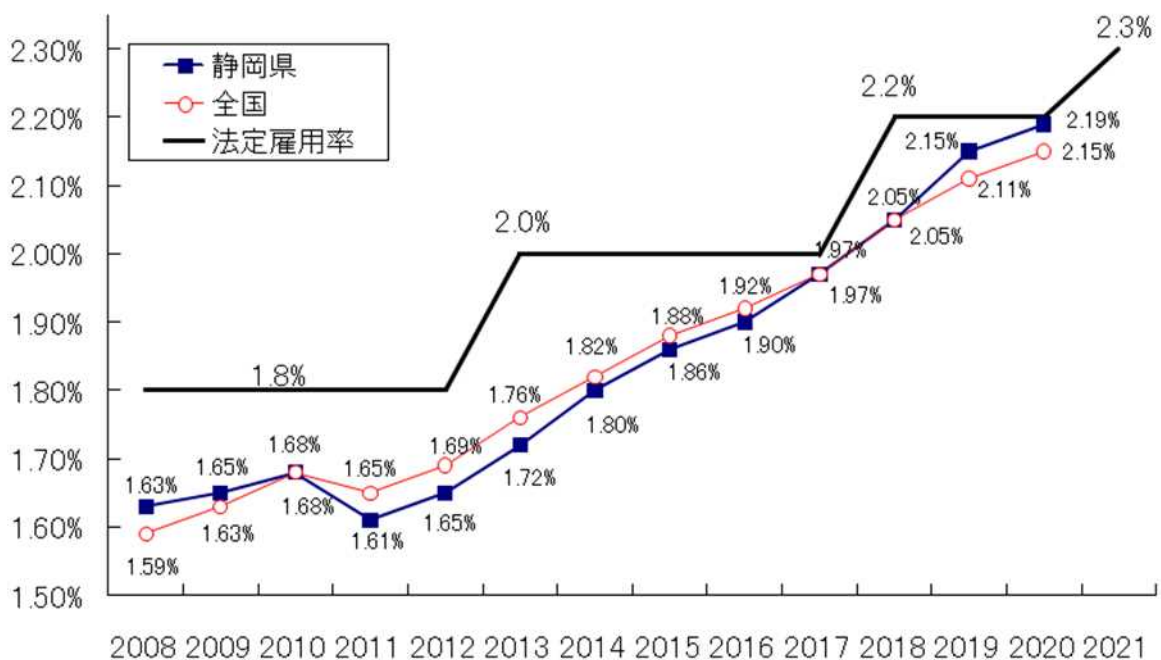
出典：静岡労働局「職業安定行政年報「高齢者の雇用状況」

○障害のある人の就業状況

2020年6月1日現在の県内民間企業における障害者雇用率は2.19%と、過去最高を記録したものの、当時の法定雇用率2.2%に届いていない。法定雇用率を達成した事業主割合も52.3%と、約半数に留まっている。

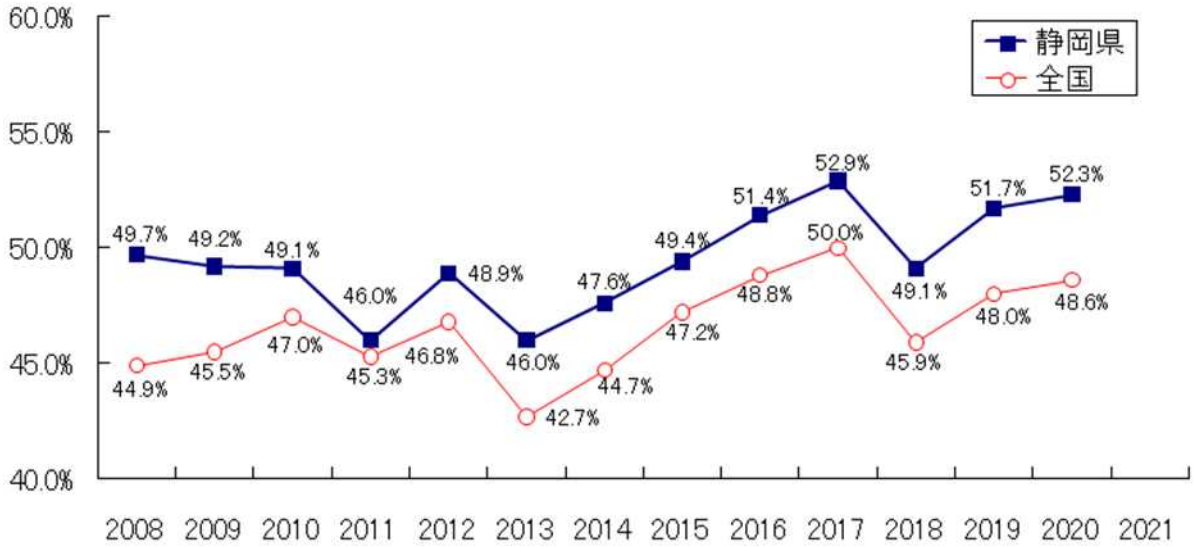
2021年3月から法定雇用率は2.3%に引き上げとなった。

民間企業における障害者雇用率(静岡県、全国)



出典：厚生労働省調べ

障害者法定雇用率達成企業の割合(静岡県、全国)



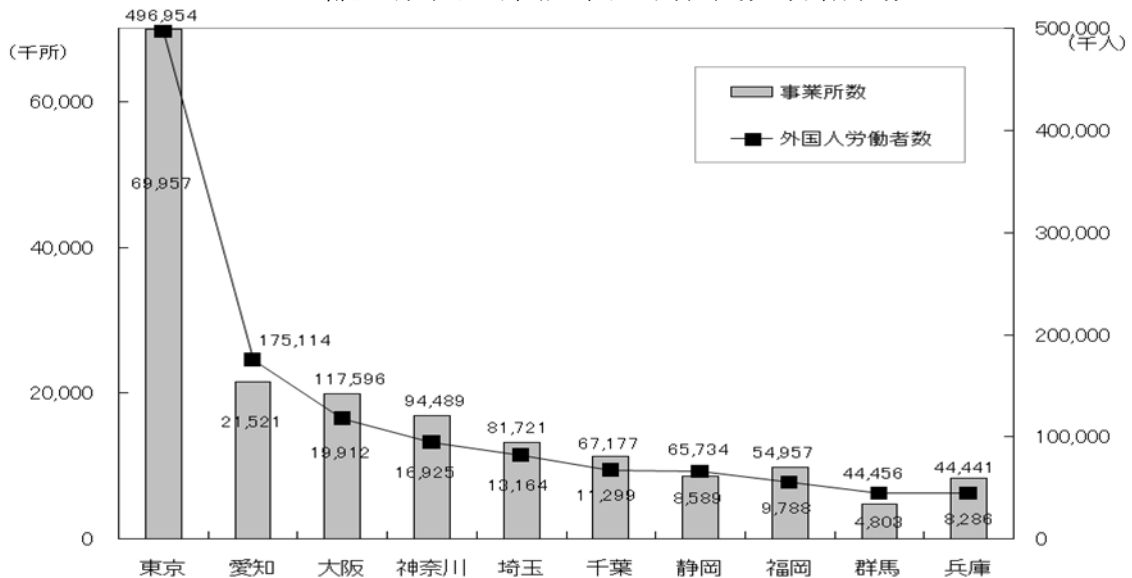
出典：厚生労働省調べ

○外国人の就業状況

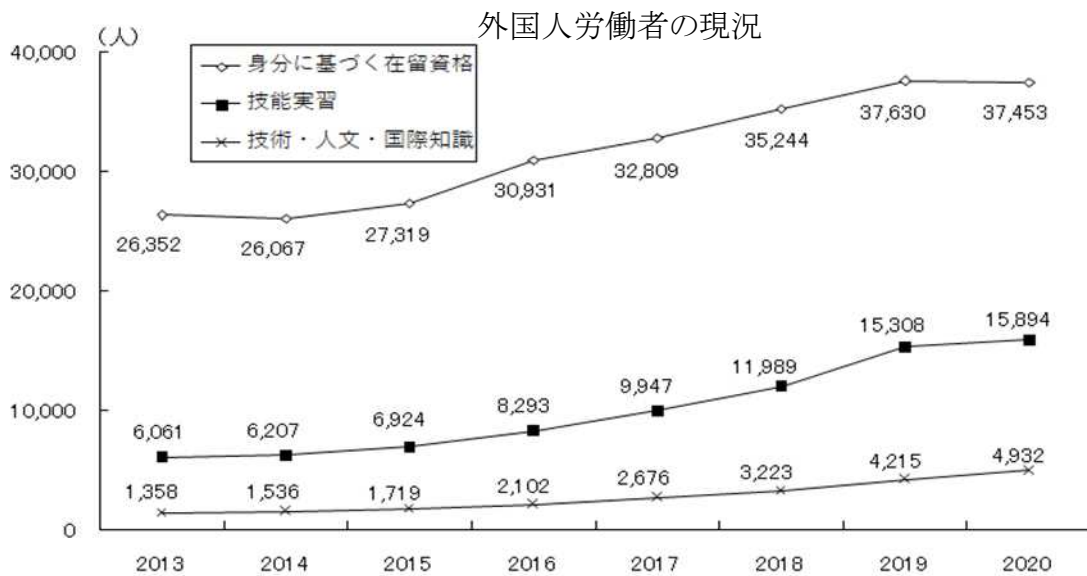
本県の2020年10月末の外国人労働者数は65,734人で全国7位、外国人雇用事業所数は8,589事業所で全国8位となっている。

本県で働く定住外国人の約6割が派遣や請負等の就業形態である。

都道府県別外国人雇用事業者数・労働者数



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」2020年10月末現在)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」（2020年10月末現在）

○正規・非正規の割合

本県における雇用者 149 万 2 千人のうち、正規の職員・従業員は 96 万 6 千人（64.7%）、パート・アルバイトや派遣社員などの非正規雇用は 52 万 6 千人（35.3%）で、2010 年（34.1%）と比べて非正規雇用の割合が増加している。

男女別に見ると、女性は男性に比べて正規雇用の割合が低く、パートやアルバイト等の非正規雇用の割合が高い。

雇用形態別雇用者数及び構成比（静岡県）

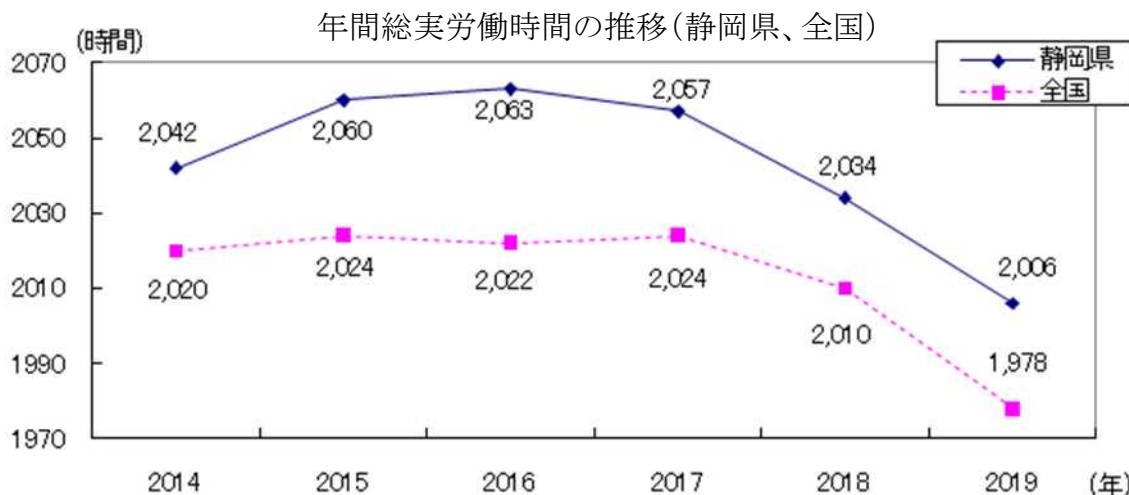
（単位：人）

	雇用者計	正規の職員・従業員	派遣社員	パート・アルバイト・その他
全体	1,492,306	966,044	57,714	468,548
男	815,684	671,159	26,787	117,738
女	676,622	294,885	30,927	350,810

出典：総務省「国勢調査」（2015）

○一般労働者の総実労働時間（年間）の推移

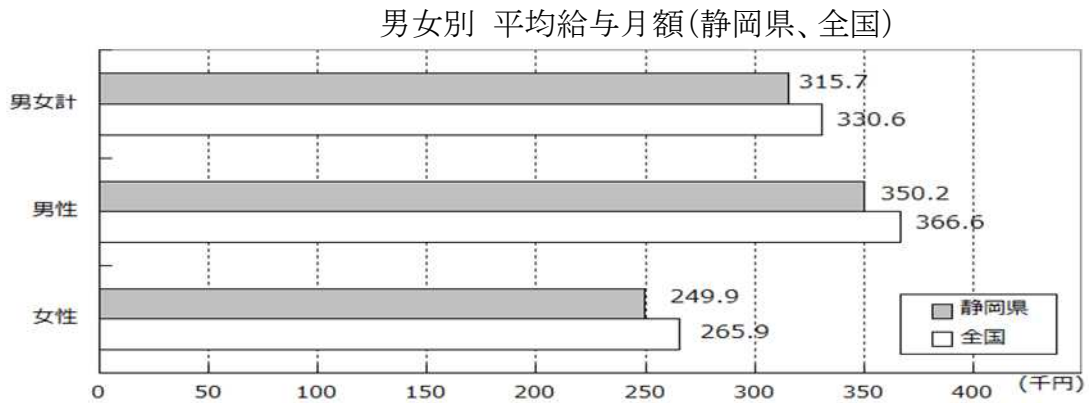
本県の年間総実労働時間は減少傾向にあるが、依然として全国を上回って推移しており、2019 年は 2,006 時間で、全国（1,978 時間）と比較して 28 時間長くなっている。



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

○平均給与月額（男女別）

一般労働者の平均給与月額は、男女計 315,700 円、(年齢 43.5 歳、勤続 12.7 年)、男性 350,200 円 (年齢 43.8 歳、勤続 14.2 年)、女性 249,900 円 (年齢 42.9 歳、勤続 9.8 年) で、全国と比較して男女計は 14,900 円、男性は 16,400 円、女性は 16,000 円少ない。また男性の給与を 100 とすると、女性は 71.4 となっている。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020)

○テレワークの導入状況

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機にテレワークなど新しい働き方に注目が集まったが、導入のための人材不足等の課題があり、テレワークの導入状況は全国に比べて低く、特に中小企業の実施率が低くなっている。

R3年10月1日～11日調査		コロナ禍で実施			実施なし
			現在も実施	とりやめ	
全国	全体	57.8%	37.0%	20.8%	42.2%
	大企業(資本金1億円以上)	84.6%	66.1%	18.5%	15.4%
	中小企業	52.6%	31.4%	21.2%	47.4%
静岡県	全体	43.7%	26.1%	17.6%	56.3%
	大企業(資本金1億円以上)	81.8%	60.6%	21.2%	18.2%
	中小企業	37.0%	20.1%	16.9%	63.0%

出典：東京商工リサーチ「新型コロナウイルスに関するアンケート調査」(2021年)

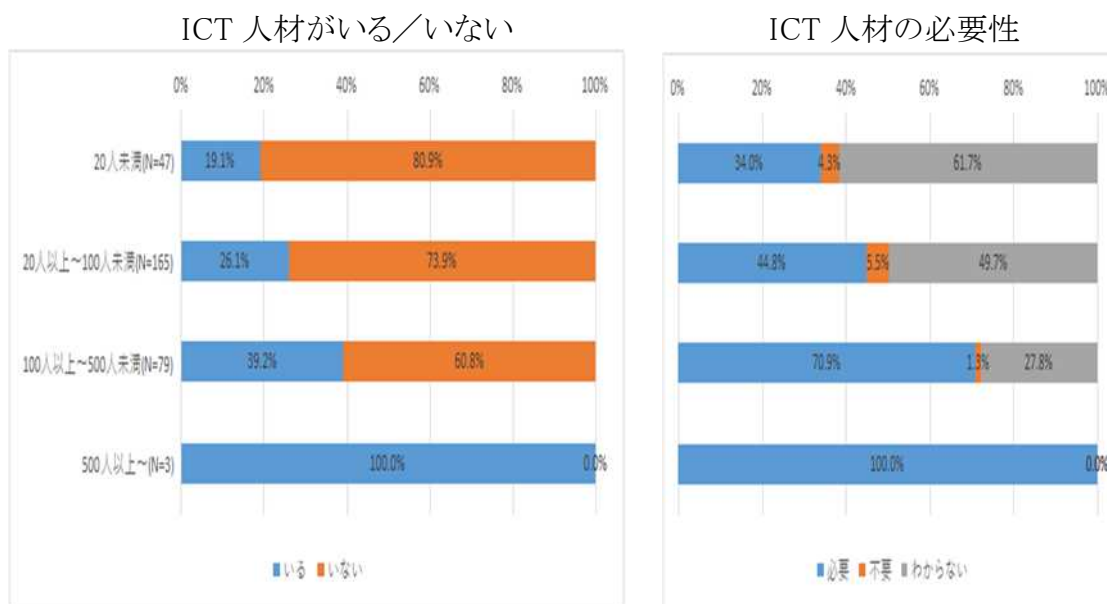
人材不足に対応するためには、女性、高齢者、障害のある方、外国人など多様な人材の活躍が必要であり、働きやすい職場環境の整備が不可欠である。

また、テレワーク、短時間正社員や副業・兼業等の多様な働き方が出現し、企業の制度対応や運用方法の整備が必要である。

4 デジタル化の進展

○ ICT人材の確保状況と必要性

多くの企業がICT人材の必要性を認識しているが、従業員数が20人以上100人未満の企業の73.9%で、100人以上500人未満の企業の60.8%で確保ができていない。



出典：静岡県産業振興財団「ICT人材・ロボットに関するアンケート調査」(2021年度)

○ ICT人材数（情報通信業従事者数）

県内の全従業者数のうち、情報通信業従事者は1.1%であり、全国平均2.9%の半数以下に留まっている。

情報通信業は、多くが東京を中心とした首都圏に集積している。

区分	情報通信業				全産業	
	事業所数	構成比	従業者数	構成比	事業所数	従業者数
全国	63,574	1.2%	1,642,042	2.9%	5,340,783	56,872,826
東京都	21,935	3.5%	849,374	9.4%	621,671	9,005,511
静岡県	1,261	0.7%	19,333	1.1%	172,031	1,712,983

出典：総務省「経済センサス活動調査」(2016年度)

ICT人材の必要性は認識されているが、十分な人材が確保されておらず、ICT人材の確保と育成が喫緊の課題となっている。

第3章 対策の実施

1 構成

本県の産業を支える人材を確保するためには、以下の4つの視点が必要である。

新規学卒者をはじめとする県内外の多様な人材に県内企業で活躍してもらうこと
人材を育成することで、一人ひとりの能力を高め、新たな能力を獲得してもらうこと
人材が県内企業を選択し、いきいきと活躍するため、働きやすい環境をととのえること
地域の発展と活性化に大きな役割を担う子どもたちに、地域を支える産業や
その魅力を現場で学び体験する機会を与えること

このため、本対策では「県内産業の成長を担う人材の確保」「高度な知識と技術を持つ人づくり」「誰もがいきいきと働ける環境づくり」「地域を支える産業を学ぶ環境づくり」の4つを基本方向として設定し施策を展開する。

基本方向

1 県内産業の成長を担う人材の確保

- (1) 新規学卒者等の県内就職支援
- (2) 社会人のU I Jターン促進
- (3) 多様な人材と企業とのマッチング
- (4) 一次産業への就職支援
- (5) 人材不足分野の人材確保
- (6) I C T分野の人材確保

2 高度な知識と技術を持つ人づくり

- (1) 社会の変化に対応できる能力の習得
- (2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり
- (3) 技術・技能を尊重する社会の実現
- (4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発
- (5) 人材不足分野の人材育成
- (6) I C T分野・先端技術分野の人材育成

3 誰もがいきいきと働ける環境づくり

- (1) 働きやすい環境整備
- (2) 多様な人材の活躍支援
- (3) 人材不足分野の職場環境整備

4 地域を支える産業を学ぶ環境づくり

- (1) 子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出
- (2) キャリア教育を活用した職業観の育成

2 目指す姿

中・長期的な視点から、高度な技術・技能や加速度的に変化する社会への適応力を持った人材の確保・育成を強化し、企業の生産性向上や就業環境の改善につなげ、ひいては経済社会全体の発展・成長につながる好循環を生み出す。

3 重点施策

県内企業のインターンシップ実施促進

新卒者等の志望動機と企業が思う自社の魅力とのミスマッチ解消

移住施策と連動した中途採用の促進

実学の教育機関や高等教育機関における学び直し

副業・兼業等の新しい働き方の活用による専門人材等の活躍促進

4 数値目標

基本方向	数値目標	現状値	目標値 (2025年度)
県内産業の成長を担う人材の確保	県内出身大学生のUターン就職率	(2019年度) 35.2%	38%
	県内大学卒業者の県内企業等就職率	(2020年度) 60.2%	61.2%
	静岡U・Iターン就職サポートセンター利用者の県内企業内定者数(社会人)	(2020年度) 90人	毎年度 90人
	プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて県内企業に就職したプロ人材の数	(2020年度) 187人	毎年度 190人
	高齢者雇用推進コーディネーターの支援による就職者数	(2020年度) 214人	250人
	障害者雇用率	(2020年度) 2.19%	2.4%
	デジタル等海外高度人材内定者数	(2020年度) 29人	45人
高度な知識と技術を持つ人づくり	工科短期大学校等の定住外国人向け職業訓練受講者数	(2020年度) 58人	100人
	障害者訓練終了後の一般企業への就職率	(2020年度) 64.4%	80%以上
	技能五輪全国大会入賞者数	(2020年度) 13人	15人以上
	在職者訓練におけるデジタル化等関連分野訓練受講者数の割合	(2020年度) 15.6%	50%
誰もがいきいきと働ける環境づくり	一般労働者の年間総実労働時間(5人以上事務所)	(2019年) 2,006時間	毎年 2,006時間 以下
	仕事と子育て(介護)との両立支援・働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の割合	(2020年度) 88.8%	毎年度 95%
	女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数(300人以下)	(2021年3月) 360社	1,450社
	希望に応じてテレワークを利用できる職場環境の整備に取り組んでいる中小企業の割合	(2021年度) 2022年1月 公表予定	(次期総合計画 と整合させるため 調整中)
地域を支える産業を学ぶ環境づくり	WAZAチャレンジ教室参加者数	(2020年度) 1,926人	毎年度 2,400人
	職場見学や職場体験、社会人講話等の活動を実施した学校の割合	(2020年度) 小 49.5% 中 47.6% 高 81.4% 特 86.5%	毎年度 100%

5 関連指標

項 目		現状値	目標値 (2025年度)
農 業	新規農業就業者数	(2020年度) 291人	毎年度 300人
林 業	森林技術者数	(2020年度) 536人	毎年度 500人
水産業	漁業高等学園卒業後の漁業就業者数	(2020年度) 16人	毎年度 15人
建設業	建設現場体感見学会・出前講座実施学校数	(2020年度) 20校	毎年度 20校
運輸業	ハローワークにおける運輸業・郵便業就職者数（新規学卒者及びパートタイムを除く）	(2020年度) 1,515人	2,000人
観 光	観光人材育成研修会参加者数	(2020年度まで) 累計 10,618人	(2025年度まで) 累計 20,000人
医療・ 福祉	県内医療施設従事医師数	(2018年度) 7,690人	8,274人
	看護職員数	(2018年度) 42,007人	47,046人
	介護職員数	(2019年度) 54,310人	62,988人
	しずおか保育士・保育所支援センターによる就職率	(2020年度) 8%	12%

